

Pengaruh Tingkat Efikasi Diri dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang

Dewi Sartika^{1*}, Agus Sutardjo², Delori Nancy Meyla³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: dewisartika10608@mail.com

Abstrack: PT. Andalan Mitra Prestasi Padang adalah merupakan perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan diluar negeri serta melakukan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja. Tujuan penelitian : (1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah tingkat efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. (2) untuk mengetahui dan menganalisis apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. (3) untuk mengetahui dan menganalisis apakah tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penellitian ini adalah karyawan PT. Andlan Mitra Prestasi Padang sebanyak 66 sampel. Metode analisis menggunakan analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah (1) tingkat efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. (2) loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. (3) tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andlan Mitra Prestasi Padang.

Kata Kunci: Tingkat Efikasi Diri, Loyalitas Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan

Abstract: *PT. The mainstay of Mitra Prestasi Padang is a company that provides and places labor services at home and abroad as well as conducts training and labor competency tests. Research objectives: (1) to find out and analyze whether the level of self-efficacy affects the work performance of employees of PT. The mainstay of Padang Achievement Partners. (2) to find out and analyze whether employee loyalty affects the work performance of employees of PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. (3) to find out and analyze whether the level of self-efficacy and employee loyalty affects the work performance of employees of PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. The data collection methods are field research and literature research. The types and sources of data are primary data and secondary data. The population used in this research is employees of PT. Andlan Mitra Prestasi Padang as many as 66 samples. The analysis method uses multiple linear regression analysis. The results of the study are (1) the level of self-efficacy has a positive and significant effect on the work performance of employees of PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. (2) employee loyalty has a significant positive effect on the work performance of employees of PT. Andlan Mitra Prestasi Padang. (3) the level of self-efficacy and employee loyalty simultaneously has a positive and*

significant effect on the work performance of employees of PT. Andlan Mitra Prestasi Padang.

Keywords: *Self-efficacy level, employee loyalty and employee work achievement*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Nurnadhifa, H & Syahrina, L 2021).

kesediaan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan Seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Cooper (dalam Baehaki, Ahmat Faisal (2020) Prestasi kerja adalah sebuah tingkatan pelaksanaan tugas yang dapat dilampaui oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja akan dapat dilakukan dengan cara yang sesuai. Seseorang bisa mendapatkan prestasi kerja jika memiliki beberapa kriteria yang sudah disesuaikan dengan ketentuan setiap perusahaan. Seseorang karyawan dikatakan berkualitas jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya mampu memberikan hasil yang baik yang dapat dilihat dari prestasi kerja.

faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya efikasi diri dan loyalitas karyawan. Peran tingkat efikasi diri terkait erat dengan alam semesta kerja seorang individu memiliki keyakinan pada kapasitasnya untuk mendominasi keadaan dan menghasilkan atau suatu yang menguntungkan.

Menurut Ahyadi tingkat efikasi Diri (2021) adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki individu melainkan lebih kepada psikologis atau keyakinan individu. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Selain tingkat efikasi diri faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja adalah loyalitas karyawan. menurut Purnamasari & Sintasih (2019). Loyalitas bisa dikatakan sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam memberikan tenaga dan juga pikiran pada sebagai waktunya demi mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat melemahkan loyalitas seseorang karyawan antara lain berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti faktor emosional Ma'aruf (2020).

PT Andalan Mitra Prestasi Padang memiliki kriteria Penilaian prestasi kerja yaitu kualitas kerja sebagai berikut:

Table 1. Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pt Andalan Mitra Prestasi tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah	Nilai dan skor indek prestasi kerja
-------	--------	-------------------------------------

	karyawan	A (9-10)	Pencapaian (%)	B (8-7)	Pencapaian (%)	C (6-5)	Pencapaian (%)
2018	52	30	57,7%	15	29%	7	15%
2019	48	25	52,1%	17	34%	6	13%
2020	62	36	58,1%	17	27%	9	16%
2021	66	44	66,7%	18	27%	4	60%

Berdasarkan table 1.1 diketahui bahwa nilai prestasi kerja mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Karyawan yang memperoleh nilai A pada tahun 2018 berjumlah 30 orang (57,7%), tahun 2019 berjumlah 25 orang (52,1%), tahun 2020 berjumlah orang 36 (58,1%), tahun 2021 berjumlah 45 (67,2%). Karyawan yang memperoleh nilai B pada tahun 2018 berjumlah 15 orang (27%), tahun 2019 berjumlah 17 orang (34%), tahun 2020 berjumlah 17 orang (28%), dan tahun 2021 berjumlah 18 orang (27%). Karyawan pada tahun 2018 jumlah 7 orang (15%), tahun 2019 berjumlah 6 orang (13%), pada tahun 2020 berjumlah 9 orang (16%), dan tahun 2021 berjumlah 4 orang (60%).

Berdasarkan hasil wawancara HRD PT Andalan Mitra Prestasi Padang, terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan masalah prestasi kerja karyawan disebabkan adanya turun naiknya peningkatan kualitas prestasi kerja karyawan yang masih kurang pengetahuan karyawan didalam pekerjaannya dan kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab.

Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah absensi karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi tidak bisa di tetapkan dengan prestasi karyawan yang bagus dan rendahnya dari masing masing karyawan.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang Juli-Desember 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan			
		Alpha	Sakit	Izin	cuti
Juli	66	15	17	16	18
Agustus	66	13	15	18	20
September	66	16	19	15	16
Oktober	66	20	19	12	15
November	66	12	19	19	16
Desember	66	17	18	26	15

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi dari bulan Juli 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 sering absen sehingga mengalami peningkatan karyawan dalam bekerja. Oleh karna itu kejadian ini harus menjadi perhatian serius bagi pihak perusahaan karena jika kejadian ini dibiarkan secara terus menerus maka tidak menutup kemungkinan tidak mengembangkan kompetensi kerja dan tidak mengembangkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus mempertimbang kan kebijakan yang tepat guna menindak lanjutkan kejadian ini seperti pemberian tugas secara langsung, pemberian peringatan dan pemberian sanksi dapat menjadi pilihan untuk dipertimbangkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah tingkat efikasi diri karyawan. Tingkat efikasi diri akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut Robbins & Judge (2019), tingkat efikasi diri menunjukkan suatu keyakinan diri yang kuat pada individu bahwa dia mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan berbekal pengetahuan yang dimiliki, maka individu akan mempunyai keyakinan yang kuat akan berhasil. Tingkat efikasi diri mereka saat ini cenderung lebih

tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mempunyai pengalaman keberhasilan dalam menangani suatu pekerjaan.

Dalam Pra survey penelitian, Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 orang karyawan dengan bagian yang berbeda mengenai efikasi diri untuk mengetahui bagaimana sebenarnya tingkat efikasi diri yang ada pada karyawan

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Tingkat Efikasi Diri Karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mendahulukan untuk mmengerjakan tugas yang dirasakan mudah	14	1
2	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil atas usaha yang telah saya lakukan sebelumnya	13	2
3	Saya akan bersemangat jika menghadapi hal yang baru atau tidak biasa sebelumnya	13	2
4	Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru	14	1
5	Saya yakin bahwa dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya	12	3

Berdasarkan tabel 3 hasil survey awal terhadap karyawan PT andalan mitra prestasi padang, hal ini mengetahui permasalahan tentang tingkat efikasi diri dimana pertanyaan pertama Saya mendahulukan untuk mmengerjakan tugas yang dirasakan mudah 14, jawabannya (YA). Kedua, Saya yakin bahwa saya dapat berhasil atas usaha yang telah saya lakukan sebelumnya 13, jawabannya (YA). Ketiga, Saya akan bersemangat jika menghadapi hal yang baru atau tidak biasa sebelumnya 13, jawabannya (YA). Keempat Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru 14, jawabannya (YA). Kelima, Saya yakin bahwa dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya 12, jawabannya (YA). Dapat di simpulkan bahwa karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang masih ada sebagian karyawan yang belum mempunyai kemampuan atau keyakinan pada diri nya sehingga karyawan merasa belum bertanggung jawab dalam pekerjaannya .

Menurut hasbuan (2021) loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut ardana (2020) mengatakan bahwa apabaila karyawan loyalitas yang tinggi maka secara kesenambungan prestasi akan lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang belum memiliki sikap loyalitas tinggi (pencapaian) pada diri karyawan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan bahwa loyalitas karyawan mulai menurun prestasinya. Diketahui dengan ditemukannya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan seperti seringnya karyawan yang datang terlambat sehingga prestasi karyawan kurang efektif dan efesien dalam menggunakan jam kerja. Berikut data keterlambatan karyawan PT andalan mitra prestasi padang.

Tabel 4. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Tahun 2019-2023 PT Andalan Mitra Prestasi Padang

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah keterlambatan karyawan	Persentase (%)
1	2019	66	35%	53%
2	2020	66	20%	30%
3	2021	66	25%	37%
4	2022	66	26%	39%
5	2023	66	30%	45%

Dari tabel 4 terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT andalan mitra prestasi 5 tahun terakhir mengalami peningkatan pada setiap tahun 2019-2023. Pada tahun 2019 jumlah keterlambatan 35 (53%), pada tahun 2020 berjumlah 20 (30%), pada tahun 2021 berjumlah 25 (37%), pada tahun 2022 berjumlah 26 (39%), pada tahun 2023 berjumlah 30 (45%). Hal ini dapat dijadikan salah satu hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan dilihat dari tanggung jawab pada perusahaan dan kedisiplinan di PT Andalan Mitra Prestasi Padang.

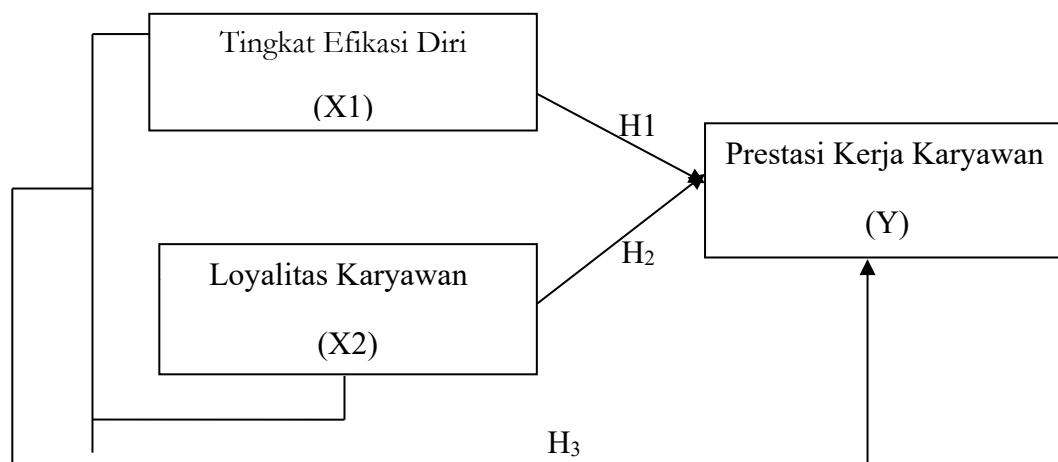
penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020) menyimpulkan bahwa, ada pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri dan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian diatas terlihat bahwa suatu intansi dapat mencapai tujuannya dikarenakan mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi serta tingkat profesionalisme kerja yang mencerminkan kemampuan.

Maka dari itu peneliti tertarik mengangant masalah penelitian dengan judul Pengaruh Tingkat Efikasi Diri Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Tingkat Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
2. Apakah Loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
3. Apakah Tingkat Efikasi Diri dan Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Tingkat Efikasi Diri berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang
- H2 : Diduga Loyalitas karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang
- H3 : Diduga Tingkat Efikasi Diri dan Loyalitas karyawan secara Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan PT Andalan Mitra Prestasi Padang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang yang berjumlah sebanyak 66 orang. Metode pengambilan sample adalah dengan total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner. Adapun metode penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f. sebelum dilakukan penelitian dulu uji instrument penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

a. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5. distribusi frekuensi variabel prestasi kerja (Y)

SS		S		KS		TS		STS		N	Rata-rata
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Hasil kerja											
20	30.3	33	50.0	4	6.1	4	6.1	5	7.6	66	3,89
Rata-rata											4,026
Pengetahuan Pekerjaan											
23	34.8	27	40.9	10	15.2	3	4.5	3	4.5	66	3,96
Rata-rata											3,836
Inisiatif											
19	28.8	33	50.0	13	19.7	1	1.5	-	-	66	4,06
Rata-rata											3,914
Kecekatan Mental											
37	56.1	24	36.4	5	7.6	-	-	-	-	66	4,48
Rata-rta											4,214
Sikap											
36	54.5	25	37.9	5	7.6	-	-	-	-	66	4,47
Rata-rata											4,384
Displin Waktu Dan Absensi											
36	54.5	26	39.4	4	6.1	-	-	-	-	66	4,48
Rata-rata											4,272
Rata-rata keseluruhan											4,107

Sumber: olahan SPSS v24

Berdasarkan tabel 5 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrument pernyataan variabel prestasi kerja karyawan (Y) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju nilai rata-rata dari indikator prestasi kerja yang paling tinggi adalah sikap yaitu 4,384 sedangkan nilai rata-rata indikator prestasi kerja yang terendah adalah pengetahuan pekerjaan yaitu 3,836. Dengan nilai keseluruhan indikator prestasi kerja karyawan adalah yaitu 4,107 maka dapat kita simpulkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Efikasi Diri (X1)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Efikasi Diri (X1)

SS		S		KS		TS		STS		N	Rata-rata
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Level (Tingkat Kesulitan Tugas)											
45	68.2	19	28.8	2	3.0	-	-	-	-	66	4,65
Rata-rata											4,668

Strength (Derajat Keyakinan Dan Penghargaan)											
37	56.1	27	40.9	2	3.0	-	-	-	-	66	4,53
Rata-rata											4,612
Generality (Luas Bidang Perilaku)											
45	68.2	21	31,8	0	0	-	-	-	-	66	4,68
Rata-rata											4,622
Rata-rata keseluruhan											4,634

Sumber: Olahan SPSS V24

Berdasarkan tabel 6 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrument pernyataan variabel tingkat efikasi diri (X1) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju nilai rata-rata dari indikator tingkat efikasi diri yang paling tinggi adalah tingkat kesulitan tugas yaitu 4,668 sedangkan nilai rata-rata indikator tingkat efikasi diri yang terendah adalah derajat keyakinan dan penghargaan yaitu 4,612. Dengan nilai keseluruhan indikator tingkat efikasi diri adalah yaitu 4,634 maka dapat kita simpulkan bahwa variabel tingkat efikasi diri baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

SS		S		KS		TS		STS		N	Rata-rata
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Taat Pada Peraturan											
23	34.8	39	59.1	4	6.1	-	-	-	-	66	4,28
Rata-rata											4,284
Tanggung Jawab											
34	51.5	27	40.9	5	7.6	-	-	-	-	66	4,43
Rata-rata											4,278
Kemauan Bekerjasama											
23	34.8	38	57.6	5	7.6	-	-	-	-	66	4,27
Rata-rata											4,346
Hubungan Antar Pribadi											
33	50.0	30	45.5	3	4.5	-	-	-	-	66	4,45
Rata-rata											4,428
Kesukaan Terhadap Pekerjaan											
34	51.5	31	47.0	1	1.5	-	-	-	-	66	4,50
Rata-rata											4,35
Rata-rata Keseluruhan											4,337

Sumber: Olahan SPSS V24

Berdasarkan tabel 7 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrument pernyataan variabel loyalitas karyawan (X2) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju nilai rata-rata dari indikator loyalitas karyawan yang paling tinggi adalah hubungan antar pribadi yaitu 4,428 sedangkan nilai rata-rata indikator tingkat loyalitas karyawan terendah adalah kesukaan terhadap pekerjaan yaitu 4,35. Dengan nilai keseluruhan indikator loyalitas karyawan adalah yaitu 4,337 maka dapat kita simpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan baik.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta	Sig.	

(Constant)	20.203	11.280		1.791	.002
Tingkat Efikasi Diri	.584	.154	.387	3.800	.000
Loyalitas Karyawan	.737	.162	.462	4.541	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS v24.

Berdasarkan table 8 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=20.203+0.584X1+0.737X2+e$$

Dari persamaan diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 20.203, artinya jika tidak ada tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan ($X_1, X_2=0$) maka nilai prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang adalah sebesar konstanta yaitu 20.203 satuan.
- Koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0.584 bernilai positif, apabila terjadi peningkatan efikasi diri sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang sebesar 0.584. Artinya efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
- Koefisien regresi variabel sebesar Loyalitas Karyawan 0.737 bernilai positif, apabila terjadi peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang sebesar 0.737. Artinya Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.349	.328	7.468	1.167

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Tingkat Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS V24

Berdasarkan tabel 9 nilai koefisien determinasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,328. Hal ini berarti besarnya kontribusi tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang adalah sebesar 32,8 % sedangkan sisanya 67,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji T dan Uji F

- Variabel tingkat efikasi diri memiliki t-hitung sebesar (3.800) > t-tabel (1,669) dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang
- Variabel loyalitas karyawan memiliki t-hitung sebesar (4.541) > t-tabel (1.669) dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Andalan Mitra Prestasi Padang.

Tabel 10. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1880.893	2	940.447	16.861	.000 ^b
	Residual	3513.970	63	55.777		
	Total	5394.864	65			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Tingkat Efikasi Diri

Sumber: hasil olahan data SPSS V24

3. Diketahui nilai F-hitung (16.861) > F-tabel (3,14) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah (0,000) < 0,05. Hal ini berarti H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Andalan Mitra Prestasi Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik tingkat efikasi diri dimiliki karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang maka prestasi kerja karyawan menurun. Dikarenakan masih ada karyawan yang kurang memiliki wawasan atau pengetahuan serta keahlian atau keterampilan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya menyebabkan tingkat efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana tingkat efikasi diri lebih dari sekedar pengetahuan dan keahlian.

Menurut Robbins & Judge (2019), tingkat efikasi diri menunjukkan suatu keyakinan diri yang kuat pada individu bahwa dia mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan bekal pengetahuan yang dimiliki, maka individu akan mempunyai keyakinan yang kuat akan berhasil. Tingkat efikasi diri mereka saat ini cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mempunyai pengalaman keberhasilan dalam menangani suatu pekerjaan.

Tingkat efikasi diri menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keahlian yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Silviya Era, Tatik Suryani yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara tingkat efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan keterikatan karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Andalan Mitra Prestasi Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Loyalitas Karyawan di PT Andalan Mitra Prestasi Padang maka prestasi kerja karyawan akan menurun secara signifikan. Dikarenakan rendahnya hubungan antar pribadi karyawan dan kurangnya kesukaan terhadap pekerjaan yang dilakukan menyebabkan loyalitas karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawan rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya

oleh perusahaan, sehingga loyalitas harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting di dalam perusahaan.

faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seperti ketaatan pada peraturan perusahaan, tanggung jawab pada pekerjaan, bekerjasama, hubungan antar pribadi dan kesukaan pada pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Layla Hafni, 2019) bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru dan (Alfian Malik, 2019) bahwa Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda.

Pengaruh Tingkat Efikasi Diri Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukan variabel tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan melihat adanya pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan seperti PT Andalan Mitra Prestasi Padang harus mampu meningkatkan tingkat efikasi diri dan loyalitas karyawan.

Menurut Hasbuan (2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian prestasi kerja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hati hingga diperoleh hasil kerja maksimal.

Hasil penelien menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Angkutan Jalan Kabupaten Sulawesi Selatan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Tingkat Efikasi Diri Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Tingkat Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung (3.800) > t-tabel (1,669) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Loyalitas Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung (4.541) > t-tabel (1,669) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H2 diterima H0 ditolak.
3. Tingkat Efikasi Diri Dan Loyalitas Karyawan secara simultan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung (16.861) > F-tabel (3,14) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil keputusan H3 diterima dan H0 ditolak. Besarnya kontribusi tingkat efikasi

diri, loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang adalah 32,8% sedangkan 67,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat ditemukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi ataupun pihak lain yang berkepentingan adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan pada aspek kinerja karyawan lebih yakin dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan pada aspek tanggung jawab maka, penulis berharap agar karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang dapat lebih baik lagi dalam pekerjaan dengan mengandalkan pengetahuan dan keahlian agar perusahaan memberikan kontribusi positif pada karyawan.
3. Pada aspek inisiatif lebih meningkatkan kualitas kerja yang baik, dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tugas sudah terselesaikan dengan baik dan tanpa banyak penuh tekanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang. (2017). Buku Ajar Statistik (Pd. Yanuardi, Ed.). Ekasakti Press.
- (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia II (*Lanjutan*) (Pd. Yanuardi). Ekasakti Press.
- (2020). Metodologi Penelitian (Pd. Yanuardi, Ed.). Ekasakti Press.
- (2022). Dasar-dasar Manajemen Sumberdaya Manusia (edisi revisi) (Pd. Yanuardi, Ed.). Ekasakti Press.
- Ali Chaerudin, Intan Hartaningtyas Rani, & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)* (Sheilla Mareta Subakti, Ed.; Tim CV Jejak). CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Alfian Malik. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo*, 4, 253.
- Ardan, M., (2020) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*, Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv Pena Persada
- Alfian Malik. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo*, 4, 253.
- Baehaki, Mohammad Kiki, Dan Ahmat Faisal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 10.1, Halaman 10-22
- Budi Astuti, Anggi Idwar Pratama. (2020). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterampilan Komunikasi Siswa. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 13.2, 149.
- Gibson, James L (2019). Analisis Harga Diri, Efikasi Diri, dan Lokus Kendali pada Pokdarwis Putra Lon Malang. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 3(2).
- Hasan, F, (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan
- Hartati, Andi. (2019). Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai. *Jurnal Sosial Sains*, 5.1, 1–13.
- robbins, Judge. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement PT. United Tractors Tbk pekanbaru

Solihin, Agung. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen Dan Kewirausahaan*, 36–45.